

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)



УТВЕРЖДАЮ
 Директор департамента образования

Документ подписан электронной подписью
 Сертификат: 1с6сfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820
 Владелец: Троян Павел Ефимович
 Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление командой проекта

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
 Направление подготовки / специальность: **38.03.02 Менеджмент**
 Направленность (профиль) / специализация: **Управление проектом**
 Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
 Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
 Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
 Курс: **3**
 Семестр: **6**
 Учебный план набора 2014 года

Распределение рабочего времени

| № | Виды учебной деятельности | 6 семестр | Всего | Единицы |
|---|---|-----------|-------|---------|
| 1 | Самостоятельная работа под руководством преподавателя | 18 | 18 | часов |
| 2 | Контроль самостоятельной работы | 2 | 2 | часов |
| 3 | Всего контактной работы | 20 | 20 | часов |
| 4 | Самостоятельная работа | 187 | 187 | часов |
| 5 | Всего (без экзамена) | 207 | 207 | часов |
| 6 | Подготовка и сдача экзамена | 9 | 9 | часов |
| 7 | Общая трудоемкость | 216 | 216 | часов |
| | | | 6.0 | З.Е. |

Контрольные работы: 6 семестр - 1

Экзамен: 6 семестр

Томск 2018

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12.01.2016 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «__» _____ 20__ года, протокол № _____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ А. В. Богомолова

Заведующий обеспечивающей каф.
менеджмента

_____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО _____ И. П. Черкашина

Заведующий выпускающей каф.
менеджмента

_____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)

_____ Ю. В. Морозова

Профессор кафедры менеджмента
(менеджмента)

_____ М. А. Афонасова

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

Цель освоения дисциплины «Управление командой проекта» — сформировать у студентов систему знаний в области управления человеческими ресурсами проектами, позволяющую в дальнейшем самостоятельно расширить знания в данной предметной области, и современное управленческое мышление, способствующее управлению проектом на всех стадиях его жизненного цикла

1.2. Задачи дисциплины

- познакомить студентов с понятиями «команда» и «группа»;
- показать различия между ними и влияние группой динамики на развитие команды проекта;
- сформировать у студентов представление о построении и работе проектной команды, ролях в командах, их позиционировании в ходе осуществления проекта и лидерстве в проектах;
- сформировать умения взаимодействовать во время групповой работы по проекту, учитывая наличие возможного конфликта, и навыки ведения переговоров.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление командой проекта» (Б1.В.ДВ.6.2) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Деловые коммуникации, Психология управления, Теория менеджмента.

Последующими дисциплинами являются: Бизнес-планирование, Корпоративная социальная ответственность, Стратегический менеджмент, Управление проектами, Управление человеческими ресурсами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;
- ПК-19 владением навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** теоретические основы проектного управления; особенности реализации проекта, порядок разработки бизнес-планов создания нового бизнеса; способы разрешения конфликтных ситуаций при управлении командой проекта; методический инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента; особенности планирования, обеспечения и управления командой проекта

- **уметь** проводить расчеты по коммуникациям в командах проекта; выявлять проблемы предпринимательской деятельности и предлагать способы их решения в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками; определять тип конфликта и способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

- **владеть** методиками поведения в конфликтной ситуации; методами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде навыками координации предпринимательской деятельности в целях обеспечения согласованности выполнения бизнес-плана всеми участниками проекта.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры |
|---|-------------|-----------|
| | | 6 семестр |
| Контактная работа (всего) | 20 | 20 |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП) | 18 | 18 |
| Контроль самостоятельной работы (КСР) | 2 | 2 |
| Самостоятельная работа (всего) | 187 | 187 |
| Подготовка к контрольным работам | 80 | 80 |
| Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 107 | 107 |
| Всего (без экзамена) | 207 | 207 |
| Подготовка и сдача экзамена | 9 | 9 |
| Общая трудоемкость, ч | 216 | 216 |
| Зачетные Единицы | 6.0 | |

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

| Названия разделов дисциплины | СРП, ч | КСР, ч | Сам. раб., ч | Всего часов (без экзамена) | Формируемые компетенции |
|--|--------|--------|--------------|----------------------------|-------------------------|
| 6 семестр | | | | | |
| 1 Стратегия управления человеческими ресурсами | 2 | 2 | 23 | 25 | ПК-19, ПК-2 |
| 2 Система управления человеческими ресурсами в организации | 2 | | 23 | 25 | ПК-19, ПК-2 |
| 3 Профессиональный подбор и отбор персонала | 2 | | 23 | 25 | ПК-19, ПК-2 |
| 4 Оценка и продвижение сотрудников | 2 | | 23 | 25 | ПК-19, ПК-2 |
| 5 Мотивация персонала организации | 2 | | 23 | 25 | ПК-19, ПК-2 |
| 6 Управление корпоративной культурой | 2 | | 23 | 25 | ПК-19, ПК-2 |
| 7 Регулирование трудовых отношений | 3 | | 23 | 26 | ПК-19, ПК-2 |
| 8 Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами | 3 | | 26 | 29 | ПК-19, ПК-2 |
| Итого за семестр | 18 | 2 | 187 | 207 | |
| Итого | 18 | 2 | 187 | 207 | |

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

| Названия разделов | Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя) | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|--|---|-----------------|-------------------------|
| 6 семестр | | | |
| 1 Стратегия управления человеческими ресурсами | Содержание понятий «кадровая политика» и «кадровая стратегия». Процесс разработки и реализации кадровой стратегии. Планирование потребностей в человеческих ресурсах. | 2 | ПК-19, ПК-2 |
| | Итого | 2 | |
| 2 Система управления человеческими ресурсами в организации | Системный подход к управлению человеческими ресурсами. Организационная структура управления персоналом. Модель компетенций HR-менеджера. Компетентностно-ориентированный анализ работ. | 2 | ПК-19, ПК-2 |
| | Итого | 2 | |
| 3 Профессиональный подбор и отбор персонала | Источники подбора персонала. Составление рекламных объявлений. Предварительный отбор персонала. Типы отборочных собеседований. Выбор кандидата. Адаптация персонала. | 2 | ПК-19, ПК-2 |
| | Итого | 2 | |
| 4 Оценка и продвижение сотрудников | Способы и критерии оценки персонала. Рекомендации по проведению аттестации. Планирование карьеры. | 2 | ПК-19, ПК-2 |
| | Итого | 2 | |
| 5 Мотивация персонала организации | Сущность процесса мотивации. Эволюция управленческой мысли о мотивации труда. Особенности формирования системы стимулирования в современных организациях. Формы и методы социальных выплат. Нефинансовые вознаграждения. Случаи неэффективной работы системы мотивации. | 2 | ПК-19, ПК-2 |
| | Итого | 2 | |
| 6 Управление корпоративной культурой | Социальное партнерство как форма трудовых отношений. Формирование культуры организации и управление ею. | 2 | ПК-19, ПК-2 |
| | Итого | 2 | |
| 7 Регулирование трудовых отношений | Договорная основа трудовых отношений. Управление высвобождением персонала. | 3 | ПК-19, ПК-2 |

| | | | |
|--|---|----|-------------|
| | правление трудовой дисциплиной. Конфликты и их регулирование. | | |
| | Итого | 3 | |
| 8 Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами | Система управления человеческими ресурсами США. Система кадрового менеджмента Японии. Развитие системы кадрового менеджмента в Китае. Профессиональные стандарты кадрового менеджмента в Германии. Опыт управления высвобождением персонала Великобритании. | 3 | ПК-19, ПК-2 |
| | Итого | 3 | |
| Итого за семестр | | 18 | |

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

| Наименование дисциплин | № разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Предшествующие дисциплины | | | | | | | | |
| 1 Деловые коммуникации | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 2 Психология управления | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 3 Теория менеджмента | + | + | + | + | + | + | + | + |
| Последующие дисциплины | | | | | | | | |
| 1 Бизнес-планирование | + | | | + | + | + | | |
| 2 Корпоративная социальная ответственность | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 3 Стратегический менеджмент | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 4 Управление проектами | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 5 Управление человеческими ресурсами | + | + | + | + | + | + | + | + |

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Компетенции | Виды занятий | | | Формы контроля |
|-------------|--------------|-----|-----------|---|
| | СРП | КСР | Сам. раб. | |
| ПК-2 | + | + | + | Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест |

| | | | | |
|-------|---|---|---|---|
| ПК-19 | + | + | + | Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест |
|-------|---|---|---|---|

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

| № | Вид контроля самостоятельной работы | Трудоемкость (час.) | Формируемые компетенции |
|-----------|---|---------------------|-------------------------|
| 6 семестр | | | |
| 1 | Контрольная работа с автоматизированной проверкой | 2 | ПК-19, ПК-2 |
| Итого | | 2 | |

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля |
|--|---|-----------------|-------------------------|-----------------------------------|
| 6 семестр | | | | |
| 1 Стратегия управления человеческими ресурсами | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 13 | ПК-19, ПК-2 | Контрольная работа, Тест, Экзамен |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 23 | | |
| 2 Система управления человеческими ресурсами в организации | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 13 | ПК-19, ПК-2 | Контрольная работа, Тест, Экзамен |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 23 | | |
| 3 Профессиональный подбор и отбор персонала | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 13 | ПК-19, ПК-2 | Контрольная работа, Тест, Экзамен |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 23 | | |
| 4 Оценка и продвижение сотрудников | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 13 | ПК-19, ПК-2 | Контрольная работа, Тест, Экзамен |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |

| | | | | |
|--|---|-----|-------------|-----------------------------------|
| | ным работам | | | |
| | Итого | 23 | | |
| 5 Мотивация персонала организации | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 13 | ПК-19, ПК-2 | Контрольная работа, Тест, Экзамен |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 23 | | |
| 6 Управление корпоративной культурой | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 13 | ПК-19, ПК-2 | Контрольная работа, Тест, Экзамен |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 23 | | |
| 7 Регулирование трудовых отношений | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 13 | ПК-19, ПК-2 | Контрольная работа, Тест, Экзамен |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 23 | | |
| 8 Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 16 | ПК-19, ПК-2 | Контрольная работа, Тест, Экзамен |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 26 | | |
| | Выполнение контрольной работы | 2 | ПК-19, ПК-2 | Контрольная работа |
| Итого за семестр | | 187 | | |
| | Подготовка и сдача экзамена | 9 | | Экзамен |
| Итого | | 196 | | |

10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Ф. А. Красина - 2013. 158 с. - Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/> (дата обращения: 13.09.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 219 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-

5-534-07226-6. — Доступ из личного кабинета — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/060DBAF1-935D-40B2-A89F-4E25185B8266> (дата обращения: 13.09.2018).

2. Управление в социальной работе [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Грик Н. А. - 2017. 87 с.: Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/> (дата обращения: 13.09.2018).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Богомолова А.В. Управление командой проекта: электронный курс / А.В. Богомолова. - Томск: ТУСУР, ФДО, 2018. Доступ из личного кабинета студента

2. Богомолова А.В. Управление командой проекта [Электронный ресурс]: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / А.В. Богомолова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/> (дата обращения: 13.09.2018).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Библиотека ТУСУР - <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh/uis-rossiya>
2. Официальный сайт Минфина РФ <http://www.minfin.ru>
3. Официальный сайт Госкомстата РФ <http://www.gks.ru>
4. Словарь экономических терминов <http://economicportal.ru>
5. Информационно-правовая система "КонсультантПлюс" www.consultant.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке www.consultant.ru)
6. ЭБС «Юрайт» biblio-online.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке biblio-online.ru)
7. Экономические разделы поисковых систем общего назначения <http://www.google.com/>
8. eLIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов
учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;

- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-zip (с возможностью удаленного доступа)
- Google Chrome (с возможностью удаленного доступа)
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows (с возможностью удаленного доступа)
- MS Office версий 2010 (с возможностью удаленного доступа)
- Microsoft Windows (с возможностью удаленного доступа)
- OpenOffice (с возможностью удаленного доступа)
- КонсультантПлюс (с возможностью удаленного доступа)

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. Отбором проектной команды занимается:
 - а) куратор проекта;
 - б) менеджер проекта;
 - в) спонсор проекта.

2. Особенностью команды менеджмента проекта является:
 - а) занимает внешнюю и внутреннюю позицию по отношению к проекту;
 - б) управление отдельными процессами проекта;
 - в) оперативное управление.

3. Выберите правильную последовательность стадий существования команды проекта:
 - а) образование, нормализация деятельности, интенсивное формирование, трансформация, исполнение планов по реализации проектов;
 - б) образование, интенсивное формирование, нормализация деятельности, исполнение планов по реализации проектов, трансформация;
 - в) интенсивное формирование, образование, нормализация деятельности, трансформация, исполнение планов по реализации проектов.

4. Культура команды, включающая в себя систему ценностей, ментальность и модель действий команды проекта:
 - а) корпоративная;
 - б) организационная;
 - в) профессиональная.

5. К характеристике эффективной команды проекта относят:
 - а) удовлетворение от работы;
 - б) ясное понимание общих целей;
 - в) эффективность внутренней процедуры.

6. К характеристике высокоэффективной интегрированной команды проекта относят:
 - а) удовлетворение от работы;
 - б) ясное понимание общих целей;
 - в) чувства и гордость за команду.

7. Культура команды, включающая в себя систему профессиональных ценностей, мышления и модель профессиональной деятельности участников проекта:
 - а) корпоративная;
 - б) организационная;
 - в) профессиональная.

8. Команда формируется на стадии ...проекта
 - а) планирования;
 - б) формирования замысла;
 - в) инвестирования.

9. Основными объектами конфликтов по жизненным циклам проектов являются разногласия...
 - а) по ключевым событиям;

б) по определению цели проекта, по составлению планов проекта, по выявлению намерений;

в) по составлению отчетности.

10. Задачи квалификации участников, которые должна решать «супер» команда на этапе формирования, связаны с...

а) подбором в команды высокопрофессиональных исполнителей;

б) подбором в команду необходимых специалистов с их последующим обучением;

в) образование команды по их профессиональным, личностным качествам и способностям участников.

11. Контролер проекта как надзорная инстанция...

а) поддерживает руководителя проекта и помогает выполнять задачи управления проектом;

б) позволяет реализовать потенциал членов команды;

в) позволяет оценивать поступившую информацию и устанавливает корректирующие ограничения.

12. Верный способ стабилизации работы команды руководителем - лидером...

а) проведение общего собрания с выявлением проблемных зон;

б) проведение кризисной диагностики;

в) проведение обучающего тренинга.

13. Команда экспертов отвечает за решение...проекта

а) технических вопросов;

б) специальных вопросов;

в) вопросов выбора команды.

14. При формировании команды на фазе стабилизации

а) происходит притирка деятельности всех членов команды;

б) определяются все основные позиции по реализации проекта и развивается корпоративное чувство «МЫ»;

в) члены команды научатся разрешать конфликты, возникающие в проекте.

15. Требования предъявляемые к руководителю проекта, опираются на...

а) развитие личных способностей;

б) профессиональные знания, организаторские способности и навыки общения;

в) устойчивые профессиональные навыки.

16. Задачи организации деятельности, которые должна решать команда на этапе активизации и стабилизации, связаны с...

а) повышение мотивации, фиксацией и поощрение успехов в работе членов команды;

б) решение всех задач и достижение результата;

в) распределением ответственности между членами команды и решение поставленных задач.

17. Мотивация как инструмент управления руководителя позволяет...

а) создать условия для регулирования конфликтов между членами команды;

б) сохранять необходимые ресурсы при реализации проекта;

в) создавать условия для личного совершенствования членов команды.

18. В рамках характеристики харизматичного лидерства понятие термина «эмпатия» означает:

а) настойчивость;

б) компетентность в профессиональной области;

- в) чуткость по отношению к окружающим;
- г) поддержка и помощь;
- д) способность создавать вдохновляющий образ будущего.

19. Групповая сплоченность выражается ...

- а) в исполнении функций, которые выполняют члены группы;
- б) характером групповых коммуникаций;
- в) в стремлении членов группы к сотрудничеству и сохранению группы при решении групповых задач.

20. Способности человека оказывать влияние на отдельных людей или рабочие группы для достижения целей управления принято называть:

- а) интеллектом;
- б) управлением;
- в) автократизмом;
- г) менеджментом;
- д) лидерством.

14.1.2. Экзаменационные тесты

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. В какой системе человеком не может приниматься решение:

- а) технической;
- б) биологической;
- в) социальной;
- г) во всех системах человеком может приниматься решение.

3. Лидер — это:

- а) человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности;
- б) человек, обладающий большой харизмой;
- в) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему;
- г) все ответы верны.

4. Групповая динамика — это:

- а) позитивные воззрения на потенциал;
- б) условия, удовлетворяющие работников;
- в) процесс взаимодействия индивидов.

5. Адаптация — этап развития команды, на котором:

- а) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;
- б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;
- в) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.

6. «Порог управляемости» — это:

- а) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;
- б) минимально допустимое число руководителей в организации;
- в) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным;
- г) необходимые профессиональные знания.

7. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

- а) наличие лидера;
- б) размер;
- в) групповое единомыслие;
- г) наличие ролевой структуры;
- д) наличие синергетического эффекта.

8. В исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов наиболее приемлем следующий вид власти:

- а) традиции;
- б) харизмы;
- в) через страх;
- г) эксперта.

9. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели — это:

- а) признание;
- б) делегирование;
- в) мотивация;
- г) вмешательство.

10. Согласно рационально — экономической модели, основным фактором мотивации для людей является ... а) личный экономический интерес;

- б) производительность труда;
- в) неденежное вознаграждение;
- г) благоприятные условия труда.

11. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты — это

- а) рабочая группа;
- б) общество;
- в) команда;
- г) коллектив.

12. Перечислите этапы жизненного цикла команды

- а) формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование;
- б) формирование, шторм, нормирование, работа;
- в) становление, работа, контроль, расформирование;
- г) становление, работа, контроль, упадок, расформирование.

13. Харизма - это:

- а) власть, основанная на исключительных качествах личности;
- б) психологическая характеристика, присущая холерикам;
- в) способ выражения эмоций;
- г) все варианты не верны.

14. Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости — задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды.

- а) нормирование;
- б) контроль;
- в) расформирование;
- г) работа.

15. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия — это ...

- а) менеджмент;
- б) власть;
- в) партнерство;
- г) лидерство.

16. Насыщенность информации - это:

- а) соотношение профессиональной и фоновой информации;
- б) ценность информации;
- в) достоверность информации;
- г) все варианты не верны.

17. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели — это:

- а) признание;
- б) делегирование;
- в) мотивация;
- г) вмешательство.

18. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других — ...

- а) «Хороший парень»;
- б) агрессивный;
- в) пассивный;
- г) подвергавшийся насилию.

19. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу —

- а) сложность квалификации;
- б) трудность организации;
- в) проблема исполнения;
- г) нет верного ответа.

20. Что не относится к характерным признакам конфликтных ситуаций в трудовых коллективах:

- а) факты унижения достоинства личности в официальной или неофициальной обстановке;
- б) замкнутость, уединение, подавленность отдельных лиц;
- в) негативные суждения об окружающей обстановке, о жизни и деятельности сослуживцев и должностных лиц;
- г) все перечисленное относится к характерным признакам конфликтной ситуации.

14.1.3. Темы контрольных работ

"Управление командой проекта"

1. Команда формируется на стадии ...проекта

- а) планирования
- б) формирования замысла
- в) инвестирования

2. Основными объектами конфликтов по жизненным циклам проектов являются разногла-

сия...

- а) по ключевым событиям
- б) по определению цели проекта, по составлению планов проекта, по выявлению намерений
- в) по составлению отчетности

3. Задачи квалификации участников, которые должна решать супер команда на этапе формирования, связаны с...

- а) подбором в команды высокопрофессиональных исполнителей
- б) подбором в команду необходимых специалистов с их последующим обучением
- в) образование команды по их профессиональным, личностным качествам и способностям

участников

4. Контролер проекта как надзорная инстанция...

- а) поддерживает руководителя проекта и помогает выполнять задачи управления проектом
- б) позволяет реализовать потенциал членов команды
- в) позволяет оценивать поступившую информацию и устанавливает корректирующие ограничения

ничения

5. Верный способ стабилизации работы команды руководителем - лидером...

- а) проведение общего собрания с выявлением проблемных зон
- б) проведение кризисной диагностики
- в) проведение обучающего тренинга

6. Команда экспертов отвечает за решение...проекта

- а) технических вопросов
- б) специальных вопросов
- в) вопросов выбора команды

7. При формировании команды на фазе стабилизации

- а) происходит притирка деятельности всех членов команды
- б) определяются все основные позиции по реализации проекта и развивается корпоративное

чувство МЫ

в) члены команды научатся разрешать конфликты, возникающие в проекте

8. Требования предъявляемые к руководителю проекта, опираются на...

- а) развитие личных способностей
- б) профессиональные знания, организаторские способности и навыки общения
- в) устойчивые профессиональные навыки

9. Задачи организации деятельности, которые должна решать суперкоманда на этапе активизации и стабилизации, связаны с...

- а) повышение мотивации, фиксацией и поощрением успехов в работе членов команды
- б) решение всех задач и достижение результата
- в) распределением ответственности между членами команды и решение поставленных задач

10. Мотивация как инструмент управления руководителя позволяет...

- а) создать условия для регулирования конфликтов между членами команды
- б) сохранять необходимые ресурсы при реализации проекта
- в) создавать условия для личного совершенствования членов команды

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

плины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

| Категории обучающихся | Виды дополнительных оценочных материалов | Формы контроля и оценки результатов обучения |
|---|---|---|
| С нарушениями слуха | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы | Преимущественно письменная проверка |
| С нарушениями зрения | Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам | Преимущественно устная проверка (индивидуально) |
| С нарушениями опорно-двигательного аппарата | Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету | Преимущественно дистанционными методами |
| С ограничениями по общемедицинским показаниям | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы | Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки |

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адапти-

рованных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.